

# Мінсоцполітики про трудові відносини підприємця та працівника

Компанією «Вікторія» отримано досить цікавий та важливий лист Мінсоцполітики. Узагальнюючи висновки з листа, можна говорити про наступне:

1. При вирішенні питань, не передбачених трудовим договором, його сторони – підприємець та працівник керуються загальними нормами законодавства про працю України;
2. Підприємець, укладаючи трудовий договір з працівником **автоматично виконує вимоги ст. 29 КЗпПУ** (в частині інструктування працівника і визначення йому робочого місця), **додатково інших дій підприємцю робити не потрібно** (зокрема розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку та укласти колективний договір);
3. Графік відпусток узгоджується між підприємцем та працівником і, при цьому, підприємець зобов'язаний не пізніше ніж за два тижні до планової дати відпустки попередити працівника про дату початку такої відпустки відповідним письмовим повідомленням;
4. Навіть якщо працівник не складе заяву на відпустку, підприємець вправі видати наказ, за яким надати відпустку у відповідності до графіка та повідомлення. Це обґрунтовується ст. 139 КЗпПУ, за якою працівники зобов'язані вчасно і точно виконувати розпорядження (накази) роботодавця.

Лист Мінсоцполітики від 04.06.2013р. № 212/13/133-13 нижче.



МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

04.06.13 № 212/13/133-13

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Задорожньому Р.Г.

а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто Ваше звернення і в межах компетенції повідомляємо.

Згідно зі статтею 24-1 Кодексу законів про працю України у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку визначеному Мінпраці.

Отже, в статті 24-1 КЗпП України законодавчо закріплена необхідність особливого порядку регулювання питань реєстрації трудових договорів, які укладаються між працівниками та фізичними особами - роботодавцями.

Наказом Мінпраці від 08.06.2001 № 260 затверджено Форму трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядок реєстрації такого договору.

У трудовому договорі між працівником і фізичною особою зазначається строк виконання роботи, характер роботи, розмір заробітної плати, час початку та закінчення робочого дня, вихідні дні, тривалість щорічної відпустки та час її надання, тощо.

При вирішенні питань, не передбачених укладеним між сторонами трудовим договором, сторони керуються загальними нормами законодавства про працю України (пункт 7 вищезазначеної Форми трудового договору).

Відповідно до статті 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Що стосується обов'язку роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце, що передбачено ст. 29 КЗпП України, то ці

питання визначаються у письмовому трудовому договорі (як це передбачено вищезазначеною Формою трудового договору), за виключенням положення щодо ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Тобто ця інформація доводиться роботодавцем-фізичною особою до відома працівника при укладанні трудового договору у письмовій формі.

Чинним законодавством не передбачено обов'язок роботодавця-фізичної особи розробляти правила внутрішнього трудового договору та укласти колективний договір (п. 2 ст. 29 КЗпП та ст. 142 КЗпП).

Враховуючи те, що Закон України „Про відпустки” поширюється на всіх громадян України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, то норми Закону мають дотримуватися і роботодавцями-фізичними особами.

Згідно з ч. 11 ст. 10 Закону України „Про відпустки” конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Це означає, що конкретний день надання щорічної відпустки згідно з графіком визначається за погодженням між працівником і роботодавцем, який видає за два тижні до визначеної дати початку відпустки наказ або складає письмове повідомлення про дату початку відпустки.

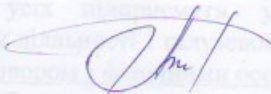
Ця норма застосовується також у випадках, якщо працівник відмовляється використати щорічну відпустку у визначений у графіку відпусток час і таке рішення працівника не збігається з інтересами роботодавця. Роботодавець, беручи до уваги те, що остаточне рішення про надання чи ненадання відпустки належить лише до компетенції роботодавця, має право в межах, установлених графіком відпусток, без заяви працівника видати наказ про надання йому відпустки. Адже згідно зі статтею 139 КЗпП працівники зобов'язані вчасно і точно виконувати розпорядження (накази) роботодавця.

Закон України „Про оплату праці” визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності, а також з окремими громадянами.

Статтею 6 цього Закону встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система.

Зазначена норма є обов'язковою і для фізичної особи-підприємця, який використовує найману працю.

Директор Департаменту



О.Товстенко